

3^e ÉDITION

admis

EN ÉCOLES DU TRAVAIL SOCIAL

CONCOURS MONITEUR- ÉDUCATEUR

Épreuves écrites
et orales

+ des QCM
et des thèmes
d'actualité en ligne

Tout le concours

- + Cours complet
- + Méthodologie et conseils
- + Exercices d'entraînement
- + Sujets d'annales récents corrigés

Avant-propos

Vous disposez d'une expérience dans l'animation, de moniteur de colonie de vacances, ou de centre de loisirs ; vous avez une activité de bénévole dans un club sportif ou une pratique artistique et culturelle. Vous occupez ou avez occupé un emploi rémunéré de stagiaire de contact, de remplaçant, d'auxiliaire de vie scolaire (AVS) ou de service civique¹. Vous avez un intérêt pour les problèmes sociaux et un sens de l'engagement. Dans ce cas, le métier de moniteur-éducateur vous permettra de prendre en compte votre goût pour les contacts humains et vos capacités personnelles déjà repérées.

À côté des autres travailleurs sociaux, le moniteur-éducateur est un professionnel de l'intervention sociale. Son action s'exerce auprès d'enfants, d'adolescents et d'adultes en situation de handicap ou qui rencontrent des problèmes d'adaptation, d'inadaptation sociale, voire de dépendance.

Le cadre de son intervention a été redéfini par le décret du 15 mai 2007. Cette décision interministérielle reformule et revalorise une fonction historique du travail éducatif : « L'encadrement de la vie quotidienne » dans les institutions sociales ou médico-sociales.

Désormais, le métier de moniteur-éducateur se distingue des autres métiers du travail social, ceux du conseil et de l'assistance, ceux de l'aide à domicile, pour occuper une fonction recherchée, celle de l'éducation et de l'animation du quotidien. Le terme de moniteur-éducateur porte bien cette double spécificité.

Cependant, l'intervention de ce professionnel reste, comme pour les autres travailleurs sociaux, fondée sur des capacités relationnelles.

1. Le service civique, créé par la loi du 10 mars 2010, permet à de jeunes volontaires, âgés de 16 à 25 ans, de s'engager dans des missions humanitaires, éducatives, de santé ou portant sur l'environnement. Rémunérés, ces jeunes bénéficient de la couverture sociale. Les acquis de ce type d'expérience, présentés et valorisés dans les écrits de motivation ou lors des entretiens, constituent un atout supplémentaire.

Cet ouvrage de la collection « Admis » vous permet de vous préparer au concours d'entrée dans un des instituts de formation de moniteur-éducateur.

Les épreuves écrites et orales d'admission visent à apprécier vos motivations pour ce métier, votre niveau de culture générale et vos capacités à vous engager dans une formation en alternance (cours théoriques – stages pratiques).

Cet ouvrage a pour objectif :

- de vous donner un ensemble d'informations pour vous permettre d'acquérir une vision globale des différentes épreuves d'admission ;
- de connaître le contenu et les objectifs de chaque épreuve ;
- de vous préparer à mettre en avant vos capacités en fonction des objectifs recherchés ;
- de vous permettre de connaître le travail de moniteur-éducateur, afin de mieux cerner vos motivations pour exercer ce métier ;
- de bien comprendre les attentes des membres du jury.

Proposée par deux formateurs, cette présentation, illustrée par des apports de professionnels, devrait vous aider à vous préparer aux différentes épreuves et ainsi vous permettre de concrétiser votre projet professionnel par la réussite au concours d'entrée.

Les candidats admis trouveront une présentation de la formation du diplôme d'État de moniteur-éducateur (DEME), réalisée par les mêmes auteurs et publiée également aux éditions Vuibert.

L'ouvrage *DEME, Annales corrigées* (collection « Itinéraires pro »), vous guidera dans l'organisation de la formation en domaines de compétences et facilitera votre implication dans les contenus des différents cours théoriques, ou dans vos futurs stages pratiques.

Sommaire

Avant-propos	3
Introduction	7

PARTIE 1 Les épreuves

Méthodologie et conseils	18
1. Les épreuves écrites d'admissibilité	31
Méthodologie et conseils	32
Annales corrigées	34
Premier écrit : travail à partir d'un texte	34
Sujet n° 1	34
Sujet n° 2	37
Sujet n° 3	39
Sujet n° 4	40
Deuxième écrit : questions ouvertes (de type QROC)	42
Sujet n° 1	42
Sujet n° 2	44
Troisième écrit : exercice de créativité	46
Sujet	46
Quatrième écrit : Test de français	47
Sujet	47
2. Les épreuves écrites d'admission	49
Méthodologie et conseils	50
Exercices d'entraînement	51
Description d'une situation rencontrée	51
Commentaire	52
Questions à réponse ouverte et courte (QROC)	57
Résumé	58
Questionnaire à choix multiples (QCM)	59
Tests psychotechniques	61
Pour conclure	65
3. Les épreuves orales	67
Méthodologie et conseils	68

PARTIE 2 Le cours

Le cours	77
1. La France, l'Europe	77
2. Le développement durable et l'économie solidaire	82
3. Le chômage et la pauvreté	84
4. Handicap et société	87
5. La politique de la ville	92
6. Le système judiciaire français	95
7. Économie et société	101
8. Approche de la personne en difficulté ou en situation de handicap	106
9. Notions professionnelles	109
10. Notions juridiques	116
11. La protection de l'enfance	119
12. Droit des personnes handicapées	123
13. La protection juridique des personnes majeures	125
14. Le métier de moniteur-éducateur	126
15. Présentation de situations professionnelles	138
16. Présentation de la formation	141
17. Les prérequis pour aborder une formation de moniteur-éducateur	144
18. Les mots-clés du travail social	150
Conclusion	154
Bibliographie	155
Annexes	
Annexe 1.	158
1. Exercices d'entraînement aux épreuves d'admissibilité	158
2. Exercices d'entraînement aux épreuves d'admission	163
3. Exercices d'entraînement aux épreuves orales collectives	168
Annexe 2. Sigles utilisés	171
Annexe 3. Listes des établissements de formation agréés (adhérents à l'UNAFORIS)	173

Votre concours, votre métier

« L'éducation est un processus de vie, et non une préparation à la vie. »

John Dewey, *Mon credo pédagogique* (1897)

Jurys pendant plusieurs années dans différents établissements de formation de moniteur-éducateur (ME), nous avons fait le choix de proposer une publication qui ne prône pas une préparation aux épreuves de sélection millimétrée, minutée et artificielle, au risque de desservir les candidats.

Dans une profession qui requiert sincérité, authenticité, morale et honnêteté, nous pensons que la préparation à l'examen d'entrée en formation de ME doit recourir aux notions fondamentales de véracité, de franchise et d'ouverture.

Cet ouvrage n'est donc pas un manuel méthodologique dans lequel un certain nombre d'outils pourraient venir dissimuler l'intériorité et la motivation, peut-être encore immature, de certains candidats.

Nous nous positionnons en affirmant que tout le monde ne peut pas être éducateur. C'est un choix qui engage le candidat au-delà de l'envie, car il vient parler d'une implication intense dans l'accompagnement d'autres « à être » et cela ne va pas de soi pour tous.

Pour les auteurs, cet ouvrage constitue un support profondément éthique à une préparation empreinte d'authenticité et d'engagement profond envers les personnes fragiles que les futurs moniteurs-éducateurs auront à accompagner durant toute leur formation, en tant que stagiaires mais surtout pendant l'ensemble de leur carrière en tant que professionnels.

C'est pourquoi, dans cette introduction, il nous semble important d'alerter chaque futur candidat sur ce qui nous paraît essentiel pour être ME : une motivation affirmée et réfléchie à s'engager auprès de personnes vulnérables, dans une formation

« dont il sait pertinemment qu'elle risque de mettre à mal ses manières familières de voir le monde et d'agir¹ ». Cet engagement nécessite une maturité émotionnelle et une réflexion sur les raisons qui le poussent à vouloir aider l'autre.

S'orienter dans une telle formation, pour le candidat, « c'est le plus souvent renoncer à d'autres options qui s'offrent à lui² ».

Nous le rappellerons tout au long de cet ouvrage : la préparation aux épreuves d'admission en formation de ME ne doit en aucun cas s'appuyer sur une forme de bachotage, mais au contraire sur un travail de réflexion, en lien avec la personnalité et l'engagement du candidat.

Antoine de Saint-Exupéry écrivait en 1943 dans *Le Petit Prince* : « Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »

Ce possible dont parle Saint-Exupéry, c'est peut-être bien une posture éloignée d'une forme de préparation plus inconsistante, simpliste et standardisée : c'est le candidat lui-même, avec ce qu'il est, ce qu'il souhaite, ce qu'il exprime.

Cet ouvrage présente toutes les informations nécessaires pour construire, par soi-même, une réelle préparation, marquée, nous l'espérons, par le choix volontaire du candidat à s'en saisir.

1. Une expérience pour soutenir un projet de formation

Se préparer à une sélection d'entrée en formation de moniteur-éducateur, c'est savoir qu'une expérience, même minime dans le secteur social ou médico-social, est importante, pour ne pas dire nécessaire.

1. É. Bourgeois, « Apprentissage, motivation et engagement en formation », *Éducation permanente*, n° 136/1998-3.

2. *Ibid.*

Nécessaire pour confirmer le choix du métier par une confrontation à une réalité du terrain, par la rencontre des personnes accueillies, pour repérer et justifier ses propres besoins de formation.

Nécessaire également pour rendre compte, lors des entretiens oraux, de cette expérience et plus particulièrement de situations relationnelles vécues.

Nous conseillons aux futurs candidats sans expérience éducative ou d'animation de rechercher, avant les épreuves de sélection, un lieu susceptible de leur offrir cette première immersion dans le secteur.

2. Votre concours, votre métier, votre établissement de formation

Choisir une orientation professionnelle, c'est aussi, dans notre secteur d'activité, choisir un établissement de formation.

En effet, en France, si les écoles ou les instituts sont tous agréés et conventionnés, ils possèdent une certaine autonomie pédagogique souvent liée aux valeurs ou missions de l'association gestionnaire, ou à des orientations théoriques en sciences humaines.

La direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), organisme de contrôle, impose aux écoles ou instituts de diffuser largement leurs modalités pédagogiques (modèle d'alternance, attentes d'un établissement de formation, règlement des épreuves de sélection, déroulement des cours, organisation d'une transversalité entre les filières ou les différentes voies d'accès au diplôme : formation initiale, apprentissage, formation continue, formation post-validation des acquis de l'expérience [VAE]).

Le dispositif d'admission proposé par un centre de formation sera donc en étroite corrélation avec ses orientations pédagogiques. Pour faciliter cette démarche de recherche préalable, vous trouverez à la fin de cette introduction un tableau (Tab. 1) récapitulant les différentes modalités existantes, afin de vous permettre de vous déterminer en fonction de votre situation personnelle (niveau de scolarité,

statut en cours de formation, modalité de financement, aide de la région, etc.).

En fonction des renseignements recueillis, le candidat devra favoriser, dans la mesure du possible, un établissement dont le coût de la formation est assuré par le conseil régional et qui propose un modèle d'alternance en lien étroit avec le champ professionnel. Choisir son établissement pour ses orientations pédagogiques, c'est déjà une étape dans le processus d'admission.

Aujourd'hui, la plupart des établissements de formation, dont vous trouvez les coordonnées en annexe, travaillent en réseau, en vue d'harmoniser leurs pratiques et de proposer, par exemple, des épreuves d'admissibilité communes.

3. Les textes officiels

A. Définition de la profession (annexe I de l'arrêté du 20 juin 2007)

Le moniteur-éducateur participe à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap, pour le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion, en fonction de leur histoire et de leurs possibilités psychologiques, physiologiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles.

B. Fonctions

Le ME élabore son intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet institutionnel répondant à une commande sociale.

Il assure une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favorise l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes, etc.). Il peut ainsi mettre en place et encadrer des médiations éducatives, des activités de soutien scolaire et d'insertion professionnelle ou de loisirs.

Il veille à la qualité de l'animation des structures dans lesquelles les personnes vivent. Les actes de la vie quotidienne constituent un support essentiel à son intervention.

Il contribue, dans le cadre d'équipes pluriprofessionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de projets personnalisés ou adaptés auprès des personnes accompagnées.

Grâce à sa connaissance des situations individuelles, il contribue à l'élaboration de ces projets personnalisés et participe au dispositif institutionnel.

C. Contextes d'intervention

Le ME intervient dans des contextes différents.

Il peut contribuer à l'éducation d'enfants ou d'adolescents, au soutien d'adultes présentant des déficiences sensorielles, physiques ou psychiques, ou des troubles du comportement. Dans ce contexte, il assure une relation éducative avec ces personnes, organise et anime leur quotidien, en les accompagnant dans l'exécution des tâches quotidiennes. Il contribue ainsi à instaurer, restaurer ou préserver leur autonomie.

Il peut également intervenir auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes en difficulté d'insertion. Par son accompagnement quotidien, conduit dans une visée de socialisation et d'intégration, le moniteur-éducateur aide à améliorer l'adaptation sociale de ces personnes.

D. Lieux d'intervention

Le moniteur-éducateur intervient principalement, mais sans exclusivité, dans les institutions du secteur du handicap, de la protection de l'enfance, de la santé et de l'insertion sociale, assurant une prise en charge collective des publics. Il est employé par des collectivités territoriales, la fonction publique et des associations et structures privées.

4. Le référentiel professionnel

Le référentiel professionnel présente trois fonctions d'activité :

- l'exercice d'une relation éducative au sein d'un espace collectif ;
- l'animation et l'organisation de la vie quotidienne dans une visée de socialisation et d'intégration ;
- la participation au dispositif institutionnel.

5. Accès à la formation : les épreuves d'admission (arrêté du 20 juin 2007)

■ Article 2

Les épreuves d'admission en formation, mentionnées au dernier alinéa de l'article D.451-74 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), comprennent une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

L'épreuve écrite d'admissibilité permet à l'établissement de formation de vérifier le niveau de culture générale et les aptitudes à l'expression écrite des candidats.

L'épreuve orale d'admission permet à l'établissement de formation d'apprécier l'aptitude et la motivation des candidats à l'exercice de la profession, compte tenu des publics pris en charge et du contexte de l'intervention, ainsi que son adhésion au projet pédagogique de l'établissement.

Le règlement d'admission de l'établissement de formation précise les modalités des épreuves ainsi que la durée de validité de la sélection. Il est communiqué au candidat conformément à l'article R. 451-2 du CASF.

Les candidats à la formation menant au DEME, par ailleurs titulaires d'un diplôme, certificat ou titre homologué, ou inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) au moins au niveau IV, d'un des diplômes mentionnés à l'annexe IV du présent arrêté, d'un baccalauréat, d'un diplôme européen ou étranger réglementai-

rement admis en dispense du baccalauréat, sont dispensés de l'épreuve écrite d'admissibilité.

■ Article 3

Une commission d'admission est instituée dans chaque établissement. Elle arrête la liste des candidats admis à suivre la formation. Cette liste précisant, par voie de formation, le nombre des candidats admis et la durée de leur parcours de formation, est transmise à la direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS, devenue DRJSCS en 2010).

6. Accès à la formation

Circulaire interministérielle du 11 décembre 2007 relative aux modalités des formations préparatoires et d'obtention du diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES) et du DEME.

A. Principes présidant à l'admission en formation des candidats

L'admission en formation est organisée par l'établissement sur la base de son règlement propre. Ce règlement d'admission détermine les modalités pratiques d'inscription et de déroulement des épreuves. Il détaille en outre les modalités de l'épreuve écrite d'admissibilité et de l'épreuve orale d'admission, et notamment leur découpage éventuel en sous-épreuves. Il importe que les notes des deux épreuves précitées ne soient pas compensables entre elles, afin de ne pas pénaliser les candidats dispensés de l'épreuve écrite. Le règlement d'admission définit les critères permettant de départager les candidats ayant obtenu la même note à l'épreuve d'admission.

Le règlement d'admission doit être porté à la connaissance des candidats préalablement à leur inscription aux épreuves d'admission. Il est l'une des composantes du volet pédagogique de la déclaration préalable de l'établissement, dont les modalités sont précisées aux articles R.451-2 à R.451-4 du CASF.

L'admission des candidats à l'entrée en formation repose sur la nécessité pour l'établissement de

formation de vérifier que le candidat a l'aptitude et l'appétence pour la profession, de repérer d'éventuelles incompatibilités du candidat avec l'exercice professionnel, ainsi que son potentiel d'évolution personnelle et professionnelle, et également de s'assurer de l'aptitude du candidat à s'inscrire dans le projet pédagogique de l'établissement de formation.

En revanche, les épreuves d'admission ne visent pas à vérifier de nouveau les prérequis de niveau attestés par les diplômes détenus.

En conséquence, les candidats désirant suivre la formation doivent être soumis à ces épreuves d'admission quel que soit le mode de financement de leur formation. Il y a lieu d'établir une liste d'admission pour les étudiants en formation initiale, distincte de la liste d'admission pour les autres étudiants.

B. Organisation générale de l'admission

Il appartient à chaque établissement de formation de faire systématiquement connaître la date limite des inscriptions aux épreuves d'admission. Cette date s'impose à tous les candidats, y compris aux candidats ayant préalablement obtenu une partie du diplôme par la voie de la VAE et souhaitant s'engager dans un parcours de formation.

■ **Avant l'inscription aux épreuves d'admission**, l'établissement de formation porte à la connaissance des candidats le nombre de places disponibles ainsi que le nombre de celles ouvertes en formation initiale (nombre de places financées par le conseil régional) et leur fait part du projet pédagogique et du règlement d'admission : ce dernier précise, notamment, les conditions et modalités de sélection des candidats pour chacune des voies de formation, ainsi que des candidats dispensés d'un ou plusieurs domaines de formation.

Chaque établissement de formation met en place une commission d'admission composée du directeur de l'établissement de formation ou de son représentant, du responsable de la formation et d'un professionnel titulaire du diplôme auquel prépare la formation. Cette commission arrête la

liste des candidats admis à suivre la formation. Le directeur de l'établissement notifie à chaque candidat la décision de la commission.

■ **Les candidats admis à suivre la formation** déposent un dossier auprès de l'établissement de formation. Le dossier du candidat doit comporter une lettre détaillant son projet de formation professionnelle, les photocopies de tous les diplômes et de tous les documents justifiant que le candidat remplit les conditions d'accès à la formation, celles-ci pouvant être appréciées à la date d'entrée en formation, l'indication du statut du candidat (formation initiale ou formation continue) et les pièces le justifiant éventuellement (attestation de l'employeur, décision d'acceptation d'un congé individuel de formation [CIF]).

Il appartient au directeur de l'établissement de formation de transmettre à la DRASS (DRJSCS) la liste des candidats autorisés à suivre la formation en tout ou partie. Cette liste doit détailler, par voie de formation, le nombre de candidats, le diplôme et éventuellement la durée de l'expérience professionnelle, ou la date de décision d'un jury de VAE, leur ouvrant l'accès à un parcours individualisé de formation (dispense de certification ou allègement de formation), ainsi que les modalités et la durée prévues pour ce dernier. La DRASS (DRJSCS) voudra bien transmettre une copie de cette liste au président du conseil régional.

7. Faire le choix de se former en situation d'emploi

La formation de ME peut s'effectuer selon deux dispositifs distincts par leurs modalités :

La formation dite « en voie directe » s'adresse à tous les candidats ayant satisfait à l'examen de sélection et étant placés sur la liste des élèves admis (limitée par les quotas régionaux).

La formation dite « en situation d'emploi » s'adresse :
– à tout candidat de moins de 25 ans ayant satisfait à l'examen de sélection et ayant signé un contrat d'apprentissage avec un employeur ;

– à tout candidat ayant satisfait à l'examen de sélection et ayant signé un contrat de professionnalisation avec un employeur ;

– à tout candidat, salarié d'un établissement du secteur social ou médico-social et bénéficiant soit d'un CIF, soit d'une « période de professionnalisation », ayant satisfait à l'examen de sélection et étant en mesure de présenter un accord de l'Organisme paritaire collecteur agréé¹ (OPCA auquel son établissement est affilié) pour le financement de la formation, signé par l'employeur.

– à tout candidat, enfin, ayant satisfait à l'examen de sélection et attestant d'une acceptation de prise en charge de la formation (CIF-CDD) par un OPCA du congé individuel de formation (Opacif).

Cet accès en situation d'emploi offre une possibilité d'accéder à une formation en dehors des quotas limités par les régions, en favorisant une réelle promotion sociale et professionnelle. Effectuer sa formation en situation d'emploi, c'est aussi s'engager pleinement dans le monde du travail.

Nous conseillons très vivement aux futurs candidats désirant s'inscrire dans ce dispositif spécifique de formation de s'y prendre au moins six mois avant la sélection, pour réunir toutes les informations concernant les établissements dispensant cette formation, et surtout pour rechercher un employeur intéressé par les avantages de ce type de contrat de travail (exonérations des charges sociales, salaires minorés, plus-value liée à une formation, etc.), en envoyant des candidatures spontanées et motivées aux établissements, ou en se rapprochant de Pôle emploi en vue d'un soutien dans cette démarche.

Nous conseillons aux futurs candidats bénéficiant d'un CIF, d'une période de professionnalisation ou d'un CIF-CDD, d'anticiper assez longtemps à l'avance par des démarches auprès de leur employeur, des OPCA ou des Opacif.

Avant de se présenter aux épreuves d'admission, il est important d'avoir déjà pensé à la voie choisie

1. L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) est une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises relevant de son champ d'application, dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé.

pour effectuer sa formation et d'avoir engagé des démarches, car la question du dispositif envisagé pourra être posée aux candidats lors des entretiens oraux.

A. L'apprentissage

L'apprentissage apporte à des jeunes travailleurs (ici, dans le contexte de la formation de ME, entre 18 et 25 ans) une formation alternant théorique et pratique, en vue de l'obtention du DEME.

La formation pratique s'effectue dans l'établissement employeur (site qualifiant) et la formation théorique est assurée par l'établissement de formation agréé par un centre de formation d'apprenti (CFA, conventionné avec la région, l'État, les collectivités locales, les chambres de commerce, de métiers ou d'agriculture et les branches professionnelles publiques et privées).

La formation par la voie de l'apprentissage suppose une articulation étroite entre l'employeur et l'établissement de formation, pour permettre à l'apprenti de construire les compétences professionnelles attendues dans le cadre du DEME.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie l'employeur et l'apprenti. Ce contrat comporte également un accord de formation en alternance entre un établissement employeur et un établissement de formation conformément à l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au DEME. Si l'apprenti met un terme à son contrat avant la fin de la formation, celle-ci cesse de fait. L'apprenti a un statut de salarié. Soumis au Code du travail et à la convention collective en vigueur dans l'établissement employeur, il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés et des dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs. Comme tout salarié, l'apprenti perçoit un salaire dont le calcul est strictement réglementé par la circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle – Direction générale du travail (DGEFP-DGT), n° 2007-04 du 24 janvier 2007, relative à la rémunération applicable aux apprentis. Cette rémunération est basée sur un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel

de croissance (SMIC). Elle peut être supérieure au SMIC en fonction de la convention collective ou des accords de branches professionnelles. Le salaire est entièrement exonéré des charges sociales « salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi » (article L. 118-6 du Code du travail et article 83 de la loi 88-1149) et de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC.

Ainsi le salaire de l'apprenti peut-il s'échelonner en première année d'apprentissage de 41 à 53 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) de l'établissement employeur, et en deuxième année, de 49 à 61 %, suivant l'âge de l'apprenti.

La durée du contrat d'apprentissage est équivalente à la durée de la formation, soit en moyenne de deux ans.

L'apprenti est placé sous le tutorat d'un salarié de l'entreprise, le maître d'apprentissage. Ce tuteur a pour mission d'accompagner l'apprenti tout au long de sa formation et de lui transmettre ses savoirs, savoir-faire et connaissances. De plus, le maître d'apprentissage est l'interlocuteur privilégié de l'établissement de formation.

Le financement de l'apprentissage est pris en charge par l'État (exonération de charges sociales, dotation générale de décentralisation apprentissage), par les régions (indemnité compensatrice forfaitaire, taxe d'apprentissage affectée au Fonds national de péréquation [FNP]) et par les entreprises.

B. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Au même titre que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation doit permettre, par le biais d'une formation qualifiante, d'acquérir un diplôme professionnel. Il participe ainsi à l'insertion, à la réinsertion ou à la reconversion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation regroupe deux dispositions :

– le contrat de professionnalisation « jeunes » qui s'adresse aux personnes de 18 à 25 ans sans qualifi-

cation professionnelle, ou qui souhaitent compléter formation initiale pour accéder à un métier ;

- le contrat de professionnalisation « adultes » qui s'adresse, quant à lui, à des personnes demandeuses d'emploi de plus 26 ans. La politique actuelle de l'État met un accent particulier sur la formation des seniors en finançant les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale pour les embauches des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée (CDD), d'une durée généralement égale celle de la formation, soit 24 mois pour les ME. (Exceptionnellement, le contrat peut aussi être à durée indéterminée [CDI] avant une période reconnue d'« action de professionnalisation ».)

Par le contrat de professionnalisation, l'employeur s'engage auprès du salarié à tout mettre en œuvre pour assurer sa formation par une convention avec un établissement de formation.

Comme pour l'apprentissage, si le contrat est rompu avant la fin de la formation, celle-ci cesse de fait.

Le salaire d'un contrat de professionnalisation est calculé, conformément à la circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, sur la base d'un pourcentage du SMIC ou du SMC de l'établissement employeur. Il s'échelonne ainsi entre 55 et 70 % du SMIC ou du SMC, il est majoré de dix points quand le salarié est titulaire d'un baccalauréat professionnel, ou d'un titre à finalité professionnelle de même niveau (ce salaire peut représenter 85 % du SMIC, ou 100 % du SMIC pour les montants les plus élevés).

La rémunération est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale.

Dans le cadre de la formation au DEME, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est encadré conformément à l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'État de moniteur-éducateur, et aux préconisations de la branche professionnelle, par un tuteur référent (et/ou un référent professionnel salarié de l'entreprise). Sa mission est d'accueillir, d'accompagner et de transmettre ses

savoirs, savoir-faire et connaissances au salarié en contrat de professionnalisation, mais aussi d'évaluer les compétences acquises.

Le coût de la formation peut être pris en charge par l'OPCA auquel l'entreprise est rattachée.

C. Les dispositifs dépendant du plan de formation et de l'accord de l'établissement employeur

a. Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) est une mesure qui s'adresse aux salariés des établissements, loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Tout salarié justifiant de deux ans d'expérience professionnelle, dont un an dans l'établissement employeur, peut bénéficier, à son initiative, d'un CIF afin de suivre une formation. Concrètement, il s'agit d'un droit réglementé à pouvoir s'absenter de son poste de travail durant la formation visée. La rémunération du salarié, comme les frais de formation et les frais annexes, sont financés par l'OPCA de l'établissement employeur. Cependant, il est conseillé de bien s'assurer en amont des modalités de prise en charge, totale ou partielle, et de la durée accordée pour la formation, afin d'éviter les mauvaises surprises en cours de formation.

b. La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI et dont la qualification est insuffisante au regard du poste occupé.

Pour relever du droit à l'ouverture du dispositif de période de professionnalisation, le salarié doit justifier d'une ancienneté professionnelle.

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les frais engagés pour la formation (pédagogiques ou annexes) peuvent être pris en charge par l'OPCA de l'établissement employeur.

c. Le CIF-CDD

Le congé individuel de formation des contrats à durée déterminée (CIF-CDD), visant à lutter contre la précarité de l'emploi en favorisant l'accès à une qualification, peut permettre à certaines personnes de financer tout ou partie d'une formation qualifiante (en alternance avec des stages d'application pratiques en établissement).

La condition principale pour relever du droit à l'ouverture du CIF-CDD est de pouvoir justifier

d'une ancienneté professionnelle de 24 mois, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des cinq dernières années, dont quatre mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

La demande de CIF-CDD doit être demandée à un Opacif, au plus tard trois mois avant le début de la formation visée. L'Opacif, après avoir instruit le dossier de demande, rendra une réponse motivée. Si celle-ci est positive, un contrat de prise en charge sera établi avec le demandeur. Tous les coûts imputables à la formation engagée (coût pédagogique, rémunération, frais annexes) feront alors l'objet d'un remboursement sur des bases forfaitaires définies.

Tableau récapitulatif des démarches préalables à réaliser avant inscription

École ou institut Adresse – site Internet – modalités d'inscription à la sélection	Réalisé Oui – Non
Connaissance du projet pédagogique Les grandes orientations, modèle d'alternance, lien avec les établissements professionnels	Oui – Non
Règlement d'admission – diffusion obligatoire – les différentes étapes – les dispenses d'épreuves	Oui – Non
Filière proposée – formation initiale ou voie directe (financement par la Région) – formation professionnelle – contrat de professionnalisation – situation d'emploi (formation continue) – contrat d'apprentissage – formation post-VAE	Oui – Non
Modalité spécifique Candidat en situation de handicap	Oui – Non
Financement Coûts des épreuves	Montant
Coût de la formation Modalité de financement, bourse, prise en charge par un employeur	Montant
Épreuve de niveau Pour les candidats n'ayant aucun des diplômes requis (baccalauréat, diplôme d'État d'aide médico-psychologique [DEAMP], diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale [DEAVS], technicien de l'intervention sociale et familiale [TISF], etc.) (date, modalité, et coût de cette épreuve d'admissibilité)	Date Lieu Montant

Annales corrigées

Premier écrit : travail à partir d'un texte

Sujet n° 1

SUJET INTERÉCOLES RHÔNE-ALPES, 2013

L'éducation est un processus indispensable mais provisoire. Indispensable car il n'y a pas d'exemple d'être humain qui ait atteint le stade d'adulte sans avoir été éduqué. Provisoire parce qu'il doit s'arrêter dans le temps. C'est un processus dissymétrique qui met en présence un adulte qui incarne un passé et un nouveau venu qu'il convient d'introduire dans le monde. Enfin, c'est un processus qui vise à l'émergence d'un sujet dont on ne sait pas à l'avance ce qu'il sera. Ce qui fait de l'éducation quelque chose de difficile au sens où accompagner un sujet dans sa construction nous oblige à lâcher prise sur le résultat tout en faisant de notre mieux. Il y a dans l'éducation une part essentielle de transmission parce que pour que la liberté d'un sujet émerge, il faut qu'on le nourrisse d'un certain nombre d'outils, de savoirs. Mais l'éducation ne se limite pas à la simple transmission. [...]

L'histoire des rapports entre l'école et la famille est complexe. Il y a quarante à soixante ans, la famille avait une confiance aveugle dans l'école. Elle a été ébranlée par plusieurs phénomènes. Tout d'abord, avec les crises économiques successives, les parents ont vu que la réussite scolaire ne garantissait plus la réussite sociale et l'emploi. Deuxième élément, beaucoup sont aujourd'hui au moins aussi instruits que les enseignants de leurs enfants : ils ne voient pas pourquoi ils n'auraient pas leur mot à dire sur la façon dont ceux-ci sont orientés. Enfin, élément peut-être le plus important, la montée depuis une cinquantaine d'années de l'individualisme social : on fait moins confiance à nos institutions qu'aux stratégies individuelles que l'on déploie. Qu'il s'agisse de notre santé, de l'éducation, de notre rapport à la justice, on veut tout contrôler nous-même.

Il est sociologiquement faux de dire qu'il n'y a plus d'autorité. Ce sont d'autres qui l'exercent : les médias,

Internet, les animateurs de télévision... On est capable de créer des queues de 500 m devant la Fnac la veille de la sortie de la nouvelle Playstation : ici, l'autorité, c'est Sony qui l'exerce sur les jeunes. Ceux qui exercent l'autorité légitime ont été très largement remplacés par une autorité sociale plus diffuse. Qu'est-ce qui fait que nos enfants seraient prêts à faire n'importe quoi si un chanteur à la mode le leur demandait alors qu'ils ne veulent plus faire quelque chose de tout à fait raisonnable si leurs parents ou leur professeur le leur demandent ? Là encore, c'est une responsabilité sociale.

L'autorité sous sa forme traditionnelle est globalement, sinon destituée, du moins questionnée, et par les parents eux-mêmes quand il s'agit de se soumettre à d'autres autorités, que ce soit celle du juge, du policier ou de l'autorité administrative. Les formes traditionnelles d'autorité ne sont plus acceptées comme telles. Ce n'est pas étonnant que cela déborde dans le domaine éducatif. Et ce n'est pas en criant plus fort ni en augmentant les sanctions que l'on restaurera l'autorité. Il faut reconstruire du « faire-ensemble » entre les générations. Ce qui a été mis à mal depuis trente ou quarante ans, c'est le lien intergénérationnel. Avant, dans toutes les familles, il y avait des activités intergénérationnelles. Quand vous faites du bricolage ou du jardinage, vous tenez votre autorité de votre compétence et de votre capacité à comprendre les contraintes du monde. Ce qui mine l'autorité, c'est quand elle est perçue, non pas comme une nécessité, mais comme l'expression du caprice de l'autre. Quand l'enfant découvre que l'autorité rend possible la réussite de l'activité, alors il entend la nécessité de l'autorité. À cet égard, nous avons beaucoup trop négligé l'éducation populaire, du scoutisme au travail bénévole intergénérationnel en passant par les clubs, qui sont des lieux de construction

collective de la norme. Ce qui fait défaut aujourd'hui, c'est la construction du cadre : exister dans un collectif où il y a des normes qui s'imposent à tous parce que ce sont les conditions de la réussite collective.

Philippe Meirieu, magazine *InterAction*, n° 69, septembre 2011.

Questions

- ① Donnez un titre au texte et justifiez votre choix en 5 lignes maximum. (3 points)
- ② Listez, en les reformulant, les idées essentielles du texte. (7 points)
- ③ Que vous inspire cette réflexion de l'auteur : « Quand l'enfant découvre que l'autorité rend possible la réussite de l'activité, alors il entend la nécessité de l'autorité. » Vous argumenterez votre point de vue à l'aide d'exemples en 30 lignes maximum. (10 points)

Corrigé

- ① **Titre** : « Pour une éducation qui favorise aussi la réussite collective »

Le choix de ce titre reprend l'idée du texte, qui vise à restaurer une dimension plus collective dans le processus éducatif. Aujourd'hui, les discours ou les attentes des familles sont plus orientés vers une réussite individuelle, modèle désormais très médiatisé par tous les supports audiovisuels, au grand dam de l'auteur¹, qui regrette que la dimension de socialisation soit négligée.

1. Philippe Meirieu est professeur des universités en sciences de l'éducation. Il est l'auteur de nombreuses publications, en particulier sur la place du sujet dans le processus éducatif et sur le rapport entre éthique et pédagogie. Pour approfondir les travaux de cet auteur, nous conseillons de consulter son site Internet et de lire, entre autres, son entretien avec Marcel Gauchet sur le « décrochage scolaire et les incivilités ».

② Les idées de l'auteur

Dans cet article diffusé par *InterAction*, magazine de l'action sociale et de l'éducation, Philippe Meirieu aborde les points suivants :

- l'éducation est à la fois un système de transmission de connaissances, mais aussi un système qui respecte la liberté de l'apprenant ;
- l'école, figure historique de la réussite sociale, n'est plus aujourd'hui le seul modèle connu de formation et de promotion. Les familles développent leurs propres stratégies individuelles afin de mieux contrôler les choix d'avenir pour leurs enfants ;
- l'évolution de la société de consommation, de médiatisation, a modifié les repères éducatifs, le maître se trouvant souvent désarmé face à la demande des élèves ;
- face à un nouveau système éducatif qui a tendance à nier l'autorité des anciens pour transmettre des compétences, Philippe Meirieu nous propose de redécouvrir les apports des activités collectives, car elles favorisent un cadre porteur de valeurs et facilitent l'intégration des normes nécessaires à toute vie sociale.

③ Commentaire

« Quand l'enfant découvre que l'autorité rend possible la réussite de l'activité, alors il entend la nécessité de l'autorité. »

1. Introduction

Par cette phrase, l'auteur résume, tout en la synthétisant, une idée partagée par beaucoup d'animateurs de loisirs ou d'entraîneurs sportifs : l'activité est un support de socialisation.

2. Développement

En effet, pour mener à bien une activité, l'encadrant doit maîtriser la technique, préparer en amont tous les éléments ou ingrédients nécessaires à sa réalisation, définir les étapes pour atteindre le but recherché.

Ses capacités lui confèrent un rôle qui fera autorité et garantira une réalisation.

Ainsi, dans le cadre d'une activité de jeu de ballon, la réussite d'une rencontre sportive va dépendre de la capacité de l'entraîneur à partager les rôles,

en assurant à chaque joueur une place reconnue, tout en favorisant l'esprit d'équipe.

Sa parole reconnue permettra une certaine discipline, l'acceptation de règles, la participation de tous et, dans un dépassement de soi-même, une volonté de réussite collective.

De même, dans le cadre d'un atelier créatif, l'animateur devra développer des initiatives pour permettre à chaque participant de réaliser une création artistique, à travers une technique ou la maîtrise de matériaux.

Alors, la notion d'autorité n'est plus, comme l'exprime Philippe Meirieu, vécue comme un caprice de l'adulte mais comme une nécessité pour structurer une activité permettant d'atteindre l'objectif recherché.

Les objectifs peuvent être multiples : réalisation d'un travail artistique, d'un plat culinaire, d'un match ou d'une rencontre sportive, avec l'espoir partagé de gagner ou de montrer sa création, de déguster un met avec plaisir.

3. Conclusion

« Il faut discipliner l'activité, pas l'enfant », nous dit Maria Montessori, médecin pédagogue du ^{xix}^e siècle.¹

Car, selon elle, c'est à travers une activité organisée, structurée, que l'enfant va pouvoir développer ses capacités, des repères et s'inscrire pleinement dans le contenu proposé.

Cette activité cadrée, faisant autorité, va ainsi permettre à l'enfant d'exister dans un collectif.

Cet apprentissage va permettre une réflexion sur les valeurs qui fondent le vivre-ensemble.²

1. Maria Montessori (1870-1952) a créé une méthode pédagogique d'éducation basée sur les qualités innées des enfants et sur le rôle bienveillant des éducateurs.

2. Beaucoup d'animateurs mettent en œuvre dans leurs activités des techniques inspirées de la pédagogie Freinet, qui permettent à l'apprenant d'évoquer et d'évaluer son implication, et au groupe de se pencher sur son fonctionnement.

Troisième écrit : Exercice de créativité

Sujet

① Lycée professionnel Saint-Ennemond 2010
(30 minutes)

Avec la totalité des mots suivants, réalisez une production personnelle (texte cohérent de 10 lignes ou forme libre cohérente en soulignant les mots) : contraste – bouclés – hostile – curer – fille – essentiel – renaître. L'originalité de votre production sera valorisée.

② Proposé en Rhône-Alpes (30 minutes)

Rédigez, avec les mots suivants, un mode d'emploi (10 lignes maximum) : rouge – éducatives – grandeur – disparue – œil – chanceux – mer.

③ Proposé en Rhône-Alpes (30 minutes)

Écrivez un conte en 20 lignes à partir des mots suivants : fleur – marche – élire – cruel – exercice – entreprise – meilleur.

Corrigé

① N'y a-t-il pas parfois des rencontres d'un autre genre, un genre qui devient essentiel à nos yeux ? Des rencontres qui font renaître, un instant, le contraste entre l'habituel et l'extraordinaire, entre l'évidence et le doute, entre une vie peut-être si lisse et une autre dont les contours et les aspérités restent à creuser, à curer, à explorer dans leurs profondeurs...

C'est alors l'histoire d'une de ces rencontres, une rencontre avec l'autre, l'autre en une fille, belle, déroutante et singulière, à la silhouette frappante, au regard à la fois intense et hostile, aux cheveux aussi bouclés qu'éclatants, et au caractère aussi déconcertant qu'attirant.

Il y a parfois des rencontres d'un autre genre, un genre essentiel à nos yeux...

② Lunettes éducatives magiques.

Vous venez de faire l'acquisition de ces merveilleuses lunettes éducatives magiques et nous vous en félicitons.

Veillez suivre le mode d'emploi pour une utilisation optimale.

Régler la grandeur de l'optique avec la vis verte se trouvant sur le côté de la lunette droite.

Appuyez sur le bouton rouge pour mettre en marche les haut-parleurs qui vous permettront d'avoir des indications sur le lieu ou le monument contemplé.

Pour retrouver toute chose disparue dans un rayon de 5 km, tournez la molette noire au-dessus de la lunette gauche et regardez dans l'objectif droit avec un seul œil. Si vous êtes chanceux, l'objet sera retrouvé en 2 minutes chrono.

Afin de voir au-delà des montagnes ou de la mer, pressez tous les boutons même temps, vous verrez, c'est magique.

Bonne utilisation.

③ Il était une fois une jolie petite fleur qui vivait dans un beau jardin.

C'était un endroit magnifique, peut-être même le plus beau des alentours, mais elle se sentait parfois si seule au milieu des arbustes, des plantes odorantes, des graminées et autres habitants botaniques.

Elle était, en effet, la seule petite fleur, et malgré toute l'amitié qu'elle pouvait porter à ses voisins et voisines végétaux, elle pouvait ressentir parfois un cruel ennui.

Elle ne savait que faire, que dire, que penser.

Alors un soir, pleine de lassitude, elle décida de quitter sa terre natale pour visiter le monde, en espérant peut-être un jour élire domicile aux côtés de ses semblables.

Exercice pourtant impossible, elle parvint à s'arracher de son sol et se mit en marche vers la liberté, vers un monde peut-être meilleur, à la recherche de possibles congénères.

Au fil des chemins, elle rencontra de nombreuses fleurs, de grandes belles roses qui étaient aussi fielleuses que les épines qu'elles portaient, des tulipes si dédaigneuses qu'elles n'en avaient que faire des plus petites qu'elles, des violettes obnubilées

par leur parfum, des tournesols qui ne regardaient que le soleil, et bien d'autres encore, toutes aussi méchantes et méprisantes les unes que les autres.

La longue échappée qu'elle avait ainsi entreprise venait de lui apprendre que « s'il est parfois difficile de trouver le bonheur en soi, il est impossible de le trouver ailleurs »¹.

C'est ainsi que la petite fleur retourna vivre pour toujours dans son beau jardin.

Quatrième écrit : Test de français



Sujet

En Languedoc-Roussillon, l'épreuve d'admissibilité aux sélections de moniteur-éducateur du CFPMEA comporte un test ludique permettant d'évaluer votre maîtrise de la langue. (coefficient 1)

Texte à corriger

Retrouvez la vingtaine de fautes qui ont été introduites dans le texte suivant et proposez vos corrections (soulignez les fautes et notez vos propositions en dessous).

Le verbe « lire » ne supporte pas l'impératif. Avertissement qu'il partage avec quelques autres : le verbe « aimer », le verbe « rêver »...

On peut toujours essayer, bien sûr. Allez-y : « Aime-moi ! », « Rêve ! », « Lis ! » « Lis ! Mais lis donc, bon sang, je t'ordonne de lire ! »

« Monte dans ta chambre et lis ! »

Résulta ?

Néant.

Il s'est endormi sur son livre. La fenêtre, tout à coup, lui a paru immensément ouverte sur quelque chose d'enviable. C'est par là qu'il s'est envolé ; pour échapper au livre. Mais s'est un sommeil vigilant : le livre reste ouvert devant lui. Pour peut que nous ouvrons la porte de sa chambre nous le trouveront assis à son bureau, sagement occupé à lire ; même si nous sommes montés à pas de loup, de la surface de son sommeil il nous aura entendus venir.

Alors, ça te plaît ?

Il ne nous répondra pas non, ce serait un crime de lèse-majestés. Le livre est sacré, comment peut-on ne pas aimé lire ? Non, il nous dirait que les descriptions sont trop longues.

Rassurés, nous rejoindrons notre poste de télévision. Il ce peut même que cette réflexion suscite un passionnant débat entre nous et les autres nôtres...

– Il trouve les descriptions trop longues. Il faut le comprendre, nous sommes au siècle de l'audiovisuel, évidemment, les romanciers du XIX^e avaient tout à décrire...

– Ce n'est pas une raison pour le laisser sauté la moitié des pages !

...

Ne nous fatiguent pas, il s'est rendormi.

Daniel Pennac, *Comme un roman*,
éditions Gallimard

Corrigé

supporte – aversion – rêver – résultat – quelque chose – par là – échapper – c'est – vigilant – pour peu – ouvrons – trouverons – occupé – lèse-majesté – aimer – dira – Il se peut – suscite – évidemment – tout à décrire – sauter la moitié – fatiguons

1. Extrait de *Maximes et pensées. Anecdotes et caractères*, Sébastien-Roch Nicolast, dit Chamfort (1795).

Par ce positionnement éclairé, les grands-parents pourront devenir des « piliers affectifs », mais surtout des repères dans une société complexe. Les enfants, pour leur part, trouveront d'autres modes d'apprentissage qui viendront renforcer ceux de leurs parents. Cette relation affective devient alors un atout supplémentaire. Mais elle peut être fragile : des divergences idéologiques, des attitudes non appropriées (grands-parents trop laxistes ou trop envahissants, voire usurpant la place des parents ¹⁾ sont source de conflit pouvant entraver ce lien entre grands-parents et petits-enfants, nécessitant parfois un recours à la loi devant les tribunaux.

3. Conclusion

La situation dans laquelle les grands-parents assument et assurent une certaine complicité avec leurs petits-enfants et un soutien pour les jeunes est idéale. Elle favorise alors l'épanouissement de l'enfant et atténue également les effets de la crise économique par une solidarité intergénérationnelle. Dans une société inégalitaire où les repères sociaux sont mis à mal, beaucoup de petits-enfants n'ont pas cette chance de grandir auprès de grands-parents aussi bienveillants et solidaires. Les parents devront trouver un substitut à cette relation auprès d'autres personnes.

Questions à réponse ouverte courte (QROC)

Questions (durée : 1 h 30)

① La liberté d'expression peut-elle avoir des limites ?

1. Les publications sur la relation grands-parents/petits-enfants sont nombreuses. Si certains auteurs évoquent l'art d'être grands-parents, d'autres traitent les difficultés de cette relation (Gisèle Halimi, *Histoire d'une passion*, éditions Plon, 2011).

- ② Qu'est-ce que le travail en équipe pluri-professionnelle ?
- ③ Pourquoi des règles dans la vie collective ?

Corrigé

① La liberté d'expression

Dans une démocratie, la liberté est un droit légitime, celui de l'homme dans son rapport aux autres. La liberté d'expression est un droit fondamental cité à l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considérations de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit. » Cependant, les Nations unies restreignent cette liberté en interdisant certains propos, particulièrement les propos incitant à la haine raciale, nationale ou religieuse et relevant de l'appel au meurtre, qui sont des délits interdits par la loi. Ce texte répond en partie à la question suivante : la liberté d'expression peut-elle avoir de limites ? Cependant, la liberté d'expression est aussi une question d'ordre philosophique, les penseurs cherchant à apporter une réponse en fonction de leur propre représentation du monde. La maxime : « La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres » nous rappelle qu'en société, nous devons restreindre notre liberté afin de garantir aux autres la jouissance de ce même droit. Cette citation reprend les idées des philosophes du XVIII^e siècle (siècle des Lumières), elle nous met en garde contre les abus de pouvoir en affirmant que « la liberté consiste à faire tout ce qui ne nuit pas à autrui ». Chaque homme est un être social, inscrit dans une société construite sur un ensemble de règles qui définissent les conditions d'un « vivre ensemble » (socialisation). Ce principe peut nous guider pour

répondre à la question sur les limites de la liberté d'expression : respecter la dignité humaine et rechercher une vérité.

De plus, la liberté d'expression est garantie par des textes de loi.

Concernant les enfants, la Convention internationale des droits de l'enfant propose une définition à l'article 13 :

« L'enfant a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées de toute espèce, sans considération de frontière, sous une forme orale, écrite, imprimée ou artistique, ou par tout autre moyen du choix de l'enfant.

L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions qui sont prescrites par la loi et qui sont nécessaires :

- au respect des droits ou de la réputation d'autrui ;
- à la sauvegarde de la sécurité nationale, de l'ordre public, de la santé ou de la moralité publique ».

② Le travail d'équipe

Depuis plusieurs décennies, les entreprises favorisent en général le travail en équipe en regroupant des salariés pour réaliser une tâche, l'objectif étant une plus grande efficacité dans la production.

Dans le secteur social et médico-social, pour mener à bien leurs objectifs et leurs missions, les établissements ont aussi mobilisé l'ensemble du personnel. Tous ces acteurs œuvrent en fonction de leur spécificité, dans l'intérêt et les besoins des usagers, à partir d'un projet individualisé élaboré en commun. Ce travail collectif réalisé en équipe pluriprofessionnelle est essentiel pour mener à bien les projets.

Dans le secteur social et médico-social, il s'agira d'une équipe qui regroupe médecins, psychologues, rééducateurs, éducateurs et pédagogues.

Cette implication ne va pas de soi, il peut être difficile pour chaque professionnel de trouver une place reconnue au sein d'une équipe.

Des conditions doivent être respectées pour que le travail collectif soit opérant.

Ainsi, par exemple, chaque professionnel doit être reconnu dans ses compétences, son statut et doit par ailleurs adhérer aux missions et aux valeurs de l'institution.

La mise en œuvre de ces conditions facilite une dynamique de travail d'équipe.

Enfin, l'équipe pluridisciplinaire doit pouvoir se réunir régulièrement pour échanger des informations et définir des objectifs communs mais également pour évaluer ses actions. Actions ou interventions qui dépendent de l'adhésion de chaque membre d'une équipe au projet en cours.

③ Les règles dans la vie collective

La vie collective implique nécessairement des règles pour garantir à chacun de pouvoir évoluer le plus sereinement possible en lien avec les autres. Les règles sont définies pour un groupe donné. On parle alors de règles de vie, de règlement intérieur, du respect du cadre. Pour chaque personne d'un groupe, la règle pose des limites claires : c'est un repère qui s'impose à tous.

Sur le plan éducatif, avec un collectif d'enfants par exemple, le règlement intérieur est un outil pour aborder le rapport à la loi, à l'interdit, à la frustration, à la transgression ; c'est un bon support d'apprentissage et de socialisation.

En général, le règlement intérieur permet de définir un cadre de régulation sécurisant et contenant, rappelant les droits et les devoirs de chacun. L'élaboration du règlement favorise l'appartenance à un groupe et sa cohésion.

Résumé

Question (durée : 1 h 30)

Résumez ce texte (267 mots) de P. Gaberan et P. Perrard, extrait de *Moniteur-éducateur, un professionnel du quotidien* (Érès, 2004). Le résumé du texte doit être rédigé en un quart de page, soit 80 mots maximum.

« Si aujourd'hui le territoire d'intervention du moniteur-éducateur s'agrandit, sa place demeure implicitement liée au travail en internat. Les temps de vie quotidienne prennent donc une place fondamentale dans la définition du rôle du moniteur-éducateur et de ce fait, cette spécificité renvoie à un type particulier de structures, du moins à une forme bien précise d'accueil des personnes concernées par un accompagnement éducatif. Il semble bien plus pertinent aujourd'hui de parler d'horaire d'internat, car si ce terme paraît toujours approprié pour des structures chargées d'accueillir des enfants ou des adolescents, construites et organisées peu ou prou sur le modèle scolaire (temps scolaire, temps non scolaire, retour en famille le week-end), il devient plus difficile d'utiliser le terme d'internat pour évoquer les foyers d'hébergement pour adultes. D'autant plus que ceux-ci constituent très souvent le lieu de vie de ces personnes. Néanmoins, et quelle que soit l'appellation donnée à ces structures, il s'agit, pour les moniteurs-éducateurs, d'accompagner les personnes en dehors du temps scolaire, du temps d'apprentissage ou du temps de travail, ainsi que lors des temps appelés « libres ».

Afin d'illustrer et d'identifier d'une manière plus concrète ce que recouvre cette notion « d'organisateur de la vie quotidienne » dans la réalité professionnelle du moniteur-éducateur, il est possible de dégager quatre grands aspects : les tâches quotidiennes, le partage de l'intimité, l'animation et les démarches extérieures. Ce découpage, certes arbitraire, présente une certaine pertinence. »

Extrait de P. Gaberan et P. Perrard, *Moniteur-éducateur, un professionnel du quotidien*, Érès, 2004

Éléments de réponse

Malgré l'évolution du secteur éducatif, la spécificité du moniteur-éducateur reste, selon les auteurs, l'accompagnement des personnes en internat. L'internat regroupe l'accueil d'enfants et d'adultes dans des structures spécialisées.

Le moniteur-éducateur encadre la vie quotidienne, en dehors des temps scolaires, d'apprentissage ou de travail. Il organise, partage et anime le quotidien des personnes qu'il accompagne dans leur lieu de vie. Ce mode d'intervention répond aux

besoins des usagers ; il offre une certaine pertinence. (79 mots)

Questionnaire à choix multiples

Sujet n° 1

Questions (Durée : 1 h)

- ① Martin Hirsch est l'initiateur :
 - a. de l'Agence de service civique.
 - b. du RSA.
 - c. du Samu social.
 - d. de la Banque alimentaire.

- ② Conformément à l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante, à partir de quel âge les mineurs encourant une peine criminelle peuvent-ils être placés en détention provisoire ?
 - a. 11 ans
 - b. 13 ans
 - c. 15 ans
 - d. 16 ans

- ③ La dernière loi-cadre pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée :
 - a. En 2000
 - b. En 2002
 - c. En 2005
 - d. En 2007

- ④ Qui a été élu président du Conseil constitutionnel le 23 février 2007 ?
 - a. Robert Badinter
 - b. Dominique Baudis
 - c. Jean-Louis Debré
 - d. Bertrand Delanoë

5 Qui a remporté le championnat du monde de handball 2013 ?

- a. La France
- b. L'Espagne
- c. L'Allemagne
- d. La Serbie

6 Qu'est-ce que le RSA ?

- a. Une taxe
- b. Un impôt
- c. Un traité européen
- d. Un revenu

7 Qu'est-ce que le LMB, également appelé BMD ?

- a. L'abréviation pour la nouvelle organisation des études universitaires
- b. L'abréviation pour une organisation non-gouvernementale
- c. L'abréviation d'une loi française
- d. L'abréviation d'un traité européen

8 Michel Colucci est le fondateur des chiffonniers d'Emmaüs.

- a. Vrai
- b. Faux

9 François Mitterrand est le seul président de gauche de la V^e République française.

- a. Vrai
- b. Faux

10 La gériatrie est une branche de la médecine qui concerne la petite enfance.

- a. Vrai
- b. Faux

11 Le juge des affaires familiales (JAF) est compétent dans le placement des enfants maltraités.

- a. Vrai
- b. Faux

12 Un ITEP est un établissement accueillant des enfants et adolescents déficients mentaux.

- a. Vrai
- b. Faux

13 Les expulsions locatives sont suspendues dans toute la France :

- a. Du 1^{er} novembre au 15 mars
- b. Du 1^{er} octobre au 28 février
- c. Du 15 septembre au 15 janvier
- d. Du 1^{er} décembre au 1^{er} avril

Corrigé

- ① a et b ; ② b ; ③ c ; ④ c ; ⑤ b ; ⑥ d ; ⑦ a ;
⑧ Faux ; ⑨ Faux ; ⑩ Faux ; ⑪ Faux ; ⑫ Faux ;
⑬ a.



Sujet n° 2

Questions (Durée : 1 h)

1 L'organisation internationale qui s'occupe des Droits de l'homme est :

- a. L'Armée du Salut
- b. Le Secours populaire
- c. Amnesty International
- d. L'Unesco

2 L'organisme chargé de recouvrir les cotisations sociales est :

- a. Le Medef
- b. L'Urssaf
- c. La CGT
- d. La Caf

3 La Sécurité sociale a été créée par ordonnance :

- a. En 1900
- b. En 1936
- c. En 1945
- d. En 1968

Méthodologie et conseils

Rappel

L'article 2 de l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'État de moniteur-éducateur (DEME) énonce que : « L'épreuve orale d'admission permet à l'établissement de formation d'apprécier l'aptitude et la motivation des candidats à l'exercice de la profession, compte tenu des publics pris en charge et du contexte de l'intervention, ainsi que son adhésion au projet pédagogique de l'établissement. »

1. Les différentes épreuves

A. Les entretiens

Les épreuves orales constituent la seconde partie de l'examen d'admission à la formation.

Comme pour les épreuves écrites, chaque établissement de formation est autonome dans le déroulement et le contenu de ses épreuves orales. Il existe des différences tangibles entre instituts de formation.

Néanmoins, il s'agit généralement d'entretiens d'une demi-heure à une heure, de face-à-face entre le candidat et le ou les membres des jurys de sélection.

Les entretiens peuvent ainsi être menés par une ou deux personnes (psychologue, éducateur, formateur).

Dans tous les cas de figure, l'entretien avec le psychologue porte plus particulièrement sur les motivations personnelles, la maturité, le contrôle de soi et les qualités relationnelles.

L'entretien avec le professionnel s'axe plus largement sur les motivations en termes d'engagement, de connaissance du métier, du contenu de formation, du contexte d'intervention. Le professionnel cherche à repérer chez le candidat sa capacité à parler de ses expériences, à se situer dans une situation éducative, à se questionner, à se remettre en question, et son aptitude à travailler en équipe, à s'adapter, à s'organiser.

On retrouve les mêmes attentes pour chacun des membres d'un jury, regroupant ensemble psychologue et professionnel éducatif.

Lors de cette ou ces épreuves orales, le candidat doit proposer un discours adapté par une attitude d'écoute active aux questions posées. Il ne s'agit pas d'apprendre puis de réciter des réponses stéréotypées que souvent les membres du jury auront vite repérées et demanderont parfois d'arrêter, mais d'être dans un échange qui laisse apparaître sa personnalité, sa réflexion et un positionnement personnel.

Pour bien préparer les épreuves orales, le candidat doit tout d'abord identifier ses connaissances sur le métier, en termes d'expérience, de contextes d'intervention, de problématiques sociales abordées.

Ensuite, il s'agit de cerner les motivations, en essayant de repérer, dans les situations éducatives ou relationnelles présentées, les besoins de formation.

La notation de ces entretiens peut être éliminatoire en fonction des règlements d'admission des établissements de formation.

B. Les épreuves collectives

Certains établissements de formation organisent des épreuves orales de groupe ou des productions

collectives basées sur le concept de tests projectifs groupaux.

Ces épreuves ont pour but d'apporter aux membres du jury une évaluation plus explicite sur les capacités du candidat à travailler en équipe, à se positionner dans un groupe et à manifester ses aptitudes relationnelles.

Il s'agit alors, pour le candidat, de prendre une place constructive, d'être à l'écoute, d'être bienveillant et de ne pas monopoliser la parole ou l'attention.

Les groupes constitués sont souvent composés d'une dizaine de candidats. Ils doivent répondre, dans une durée déterminée, à une consigne du type : « échanger, discuter », sur un thème libre ou imposé. Le thème peut prendre toute forme d'énoncé : « Doit-on tout dire ? » ou « Faut-il tout attendre de la loi ? »

Pour les productions groupales, il peut être demandé aux groupes de réaliser une construction, une fresque, une sculpture, une affiche, etc., dans un temps limité, avec l'aide de matériaux fournis.

Ces groupes supervisés par des examinateurs sont souvent suivis d'un entretien individuel pendant lequel le candidat s'exprime sur ce qu'il a vécu, sur le fonctionnement du groupe, ou sur la place qu'il y a occupée.

2. Préparer les entretiens

Ces entretiens d'admission doivent être préparés. Arthur Ashe, célèbre joueur de tennis américain, déclarait dans les années 1970 : « Une des clés du succès est la confiance en soi. Une des clés de la confiance en soi est la préparation. »

Se préparer :

- c'est revenir sur son parcours scolaire et professionnel, pour être capable de le présenter en analysant son déroulement, et en pointant les liens possibles avec ce nouveau projet de formation ;
- c'est être en capacité de rendre compte d'une expérience professionnelle, et plus précisément une situation relationnelle qui a questionné ou marqué ;
- c'est essayer de comprendre ses motivations pour ce choix professionnel (rencontres déterminantes, expériences pertinentes), afin de présenter des arguments personnels expliquant cette orientation vers le métier de moniteur-éducateur ;
- c'est s'informer sur la profession de moniteur-éducateur, sur son contexte d'intervention, c'est connaître le déroulement et le contenu de la formation (la réforme des diplômes avec la mise en place des référentiels de compétences et de certifications, la durée et la nature des stages, etc.) ; c'est aussi s'informer sur le projet pédagogique de l'établissement de formation choisi,
- c'est avoir réfléchi aux contraintes matérielles et étudié les moyens pour répondre à un engagement financier (formation en voie directe ou en situation d'emploi) ;
- c'est travailler son expression orale : structurer sa pensée, répondre de façon pertinente, étayer son discours par des exemples concrets ;
- c'est enfin et surtout connaître les qualités et prérequis attendus d'un moniteur-éducateur pour comprendre sa démarche.

Points à travailler pour se préparer aux entretiens oraux

POINTS À TRAVAILLER	CONTENU	ATTENTES DU JURY
Présentation physique et orale	– Vêtements adaptés – Langage adapté – Expression claire – Écoute active – Regard en direction du jury – Ouverture d'esprit – Contrôle de soi	– Adaptation à une situation d'examen – Maturité affective – Capacité à se positionner – Capacités relationnelles – Contrôle de soi – Ouverture d'esprit – Capacité d'écoute – Capacité de remise en question
Connaissance générale du métier	Réflexion sur : – « le cœur du métier » – les activités principales – les attendus du métier – les qualités et les prérequis – la place du ME dans un travail d'équipe	– Intérêts réels pour le métier – Conscience des tâches et activités attendues – Représentation du travail éducatif
Connaissance du contexte d'intervention	Les différents établissements d'accueil en internat ou externat dans le secteur social et le secteur médico-social (horaires, tâches, responsabilités, etc.)	– Représentation du contexte d'intervention – Connaissances des différents établissements d'intervention du ME
Connaissance des publics accueillis	– Enfants – Adolescents – Adultes – Cadre d'accueils – Types de placement	Intérêts réels pour le métier par : – la connaissance des publics accueillis – la représentation de ces publics – l'accompagnement proposé
Retour sur le parcours scolaire et professionnel	– Cohérence de la présentation – Clarté et analyse de la chronologie du parcours (évoquer les étapes importantes)	Capacité à : – expliciter avec précision son parcours – à se situer – à rendre compte de ses éléments constitutifs
Réflexion sur les motivations pour le métier de moniteur-éducateur	– Les liens avec le parcours scolaire – Les expériences professionnelles ou bénévoles – Les événements déterminants à l'origine du choix du métier, (pourquoi ce métier ?)	Capacité à rendre compte, de manière authentique et raisonnée, de ses motivations
Réflexion sur la motivation à entrer en formation	Les besoins de connaissances repérés lors des expériences antérieures et la recherche de qualification	Capacité à rendre compte de la nécessité d'une formation pour exercer le métier

Capacité à expliciter une situation relationnelle (professionnelle ou personnelle)	– Clarté des propos, pertinence de la situation choisie – Évocation des ressentis, des questions soulevées	Capacité d'auto-évaluation Maturité affective
Retour sur sa personnalité	– Capacité à se présenter – Qualités – Savoirs – Compétences acquises – Besoins repérés – Maturité – Difficultés – Facilité, etc.	Capacité à : – parler de soi – se remettre en question – s'auto-évaluer
Connaissances de la formation	– Réforme de 2007 (référentiels, logique de compétences, etc.) – Durée de la formation – Déroulé – Contenu théorique – Stages – Alternance – Financement de la formation	– Intérêts réels pour la formation – Capacité d'anticipation et d'organisation
Connaissance du projet pédagogique de l'établissement de formation	– Projet pédagogique de l'établissement de formation choisi – Les références fortes	Capacité à se positionner au regard d'un projet d'établissement
Choix du dispositif de formation	– Voie directe : quel financement personnel de sa formation pendant deux ans ? – En situation d'emploi (apprentissage ou en contrat de professionnalisation) : accord de l'employeur	– Anticipation – Organisation – Responsabilisation – Lucidité
Projection dans l'avenir	– Autres projets envisagés – Si admission : - les appréhensions, - les efforts demandés - les aménagements consentis, - l'engagement professionnel dans la durée	Capacité à s'inscrire dans la durée d'un projet professionnel – Anticipation – Adaptation – Capacité à fournir les efforts nécessaires

3. Préparer les épreuves orales collectives

Pour les épreuves groupales de créativité et de débat, nous conseillons au candidat de rester serein, d'éviter trop d'originalité dans les attitudes et les propositions, de respecter les autres candidats, d'occuper l'espace sans l'envahir, d'échanger, d'écouter,

d'aider et de participer activement à la réalisation demandée.

Ces épreuves permettent aux examinateurs d'évaluer les aptitudes des candidats à interagir dans un groupe, mais aussi de repérer ce qui, dans leur comportement, reflète une maturité sociale, une posture équilibrée entre l'émotionnel et le rationnel.

Points à travailler pour se préparer aux épreuves collectives

POINTS À TRAVAILLER	CONTENU	ATTENTES DU JURY
Présentation physique et orale	– Vêtements adaptés – Langage adapté – Expression claire – Écoute active – Ouverture d'esprit – Contrôle de soi	– Adaptation à une situation d'examen – Capacité à se positionner – Capacités relationnelles
Capacités relationnelles et place dans un groupe	– Capacité à travailler en groupe – Participation orale – Écoute – Échange – Coopération – Positionnement, empathie	– Équilibre du positionnement dans le groupe – Prise de parole – Argumentation des positions – Respect de l'autre – Capacité à : - s'intégrer - se remettre en question et à ne pas juger - à faire des concessions
Connaissances de culture générale	– Connaissance et intérêt pour les faits d'actualité – Capacité de réflexion et de questionnement – Capacité d'explicitation	– Intelligence de situation, – Aptitude à se questionner sur : - l'actualité, - le monde - l'existence humaine
Créativité	Engagement dans une production ou un débat collectif	– Capacité à : - proposer des idées, des solutions - produire un objet ou une réponse originale ou adaptée à la situation – Ouverture d'esprit

Bibliographie

La lecture d'une ou deux œuvres suggérées vous permettra d'illustrer vos propos à l'écrit et de présenter un livre pertinent lors des entretiens oraux.

1. Travail social

■ *Petite poucette*, Michel Serres, éd. Le pommier, Paris, 2012.

Avec l'essor des nouvelles technologies, un nouvel humain est né : Michel Serres le baptise « petite poucette » en raison de sa maîtrise des claviers. Ce changement dans les modes de communication ou dans les apprentissages impose une nouvelle manière de vivre ensemble, une nouvelle manière d'être et de connaître.

■ *Le Métier d'homme : essai*, Alexandre Jollien, Paris, Le Seuil, 2002.

À partir de son histoire, l'auteur nous propose une réflexion sur le handicap, la différence, la souffrance.

■ *Cent mots pour être éducateur : dictionnaire pratique du quotidien*, Philippe Gaberan, Ramonville-Saint-Agne, Érès, 2007.

À partir de définitions, l'auteur nous présente le travail de l'éducateur.

■ *Lettre à un jeune professeur*, Philippe Meirieu, Issy-Les-Moulineaux, ESF, 2005.

Les propos de l'auteur peuvent aussi s'adresser à un jeune éducateur.

■ *Nouvelle petite philosophie*, Albert Jacquard, Paris, Librairie Générale Française, 2007, coll. « Le Livre de poche ».

Entretien avec Huguette Planès abordant les grands thèmes de société.

■ *Éloge de la différence : la génétique et les hommes*, Albert Jacquard, Paris, Le Seuil 1978.

« Notre richesse collective est faite de notre diversité » : tel est le message de l'auteur.

■ *Les Mots de Françoise Dolto pour les enfants et leurs parents*, Françoise Dolto, Paris, Gallimard Jeunesse-Giboulées, 2008.

Une première approche illustrée des thèses de Françoise Dolto.

■ « Tintin au pays des philosophes », *Philosophie magazine*, hors-série, 2010.

Travail original et divertissant à partir de contributions d'auteurs de référence.

■ *Le Racisme expliqué à ma fille*, Tahar Ben Jelloun, Paris, Le Seuil, 2009.

■ *Les 100 mots de la psychologie*, Olivier Houdé, Paris, Presses universitaires de France, 2011, coll. « Que sais-je ? ».

Une approche de la psychologie par les définitions.

■ *La psychologie de l'enfant*, Olivier Houde, Paris, PUF, 2004, coll. « Que sais-je ? ».

Présentation du développement de l'intelligence chez l'enfant.

■ *Les 100 mots de la psychanalyse*, Jacques André, Paris, Presses universitaires de France, 2009, coll. « Que sais-je ? ».

L'apport de la psychanalyse et son éclairage à partir de mots clés.

■ *Comment aider l'enfant à devenir lui-même : guide de voyage à l'intention du parent*, François de Singly, Paris, Armand Colin, 2009.

Guide à l'intention des parents.

■ *Graine de crapule : conseil aux éducateurs qui voudraient la cultiver ; suivi de Les vagabonds efficaces et autres textes*, Fernand Deligny, Paris, Dunod, 2004.

Un livre écrit en 1947 qui reste toujours d'actualité.

■ *Juger*, Serge Portelli, éditions de l'Atelier, 2011.

Un livre de référence pour tous ceux qui s'interrogent sur le fonctionnement de la justice.

2. Témoignages

Nombreuses sont les publications portant sur des témoignages dans lesquels les auteurs racontent leur histoire de vie.

■ *Je ne parlerai qu'à ma juge*, Catherine Sultan, éditions Seuil, 2013.

L'auteur, juge des enfants, revient sur plus de vingt ans d'une pratique judiciaire.

■ *Sauve toi, la vie t'appelle*, Boris Cyrulnik, éditions Odile Jacob, 2012.

Un témoignage poignant dans lequel l'auteur nous propose à la fois une réflexion sur son histoire personnelle et sur la mémoire.

■ *La Démessure*, Céline Raphaël, éditions Max Milo, 2013.

Un parcours hors norme, raconté pour lever le tabou de l'enfance maltraitée.

■ *Écouter Haendel*, Scarlett et Philippe Reliquet, Gallimard, Paris, 2011.

■ *Ma vie d'autiste*, Temple Grandin, Odile Jacob, Paris, 2000.

■ *Où on va, papa ?*, Jean-Louis Fournier, Paris, LGF, 2010, coll. « Le Livre de poche ».

Un père décide d'écrire un livre à ses deux garçons handicapés.

■ *Si on me touche, je n'existe plus : le témoignage exceptionnel d'une jeune autiste*, Donna Williams, Paris, J'ai lu, 1993.

Le témoignage exceptionnel d'un jeune autiste.

■ *Dans la tourmente de l'épilepsie*, Michèle Viallet, L'Harmattan, 2005, coll. « Au-delà du témoignage ».

■ *Écouter l'autisme : le livre d'une mère d'enfant autiste*, Anne Idoux-Thivet, Paris, Autrement, 2009.

■ *Enfants, témoins ou victimes de la violence conjugale*, Judy da Silva, Paris, Mémoires de plume, 2007.

■ *Pourquoi on nous a séparés : récits de vie croisés : des enfants placés, des parents et des professionnels*, Christine Abels-Eber, Ramonville-Saint-Agne, Érès, 2006.

■ *Paroles de sourds*, collectif, Paris, Delcourt, 2005.

■ *Le Cri de la mouette*, Emmanuelle Laborit, Paris, Robert Laffont, 1994.

■ *Sourde, muette, aveugle : histoire de ma vie*, Helen Adams Keller, Payot & Rivages, 2001.

3. Romans

Les titres proposés abordent des questions de société.

■ *La Guerre des boutons*, Louis Pergaud, Paris, Gallimard Jeunesse, 2003.

■ *Lebrac, trois mois de prison*, Bertrand Rothé, Paris, Le Seuil, 2009.

■ *Sa Majesté des mouches*, William Golding, Paris, Folio Junior, 2002.

■ *L'Ami retrouvé*, Fred Uhlman, Paris, Folio Junior, 1999.

■ *À l'ombre des justes*, Marie Billet, Bordeaux, Elytis, 2007.

■ *Le Petit Prince*, Antoine de Saint-Exupéry, Paris, Folio Junior, 2007.

■ *La Cicatrice*, Bruce Lowery, Paris, Magnard, 2001.

■ *La Pitié dangereuse ou L'impatience du cœur*, Stefan Zweig, Paris, Grasset, 2010.

■ *Autobiographie d'une courgette*, Gilles Paris, Paris, J'ai lu, 2003.

4. Filmographie

Visionner un film, c'est aussi se préparer aux épreuves d'admission. Les scénarios sont souvent de bonnes études de cas.

■ *Wajda*, Haïfaa Al Mansour, 2013

Wajda a 10 ans. Issue d'un milieu conservateur saoudien, elle se distingue des autres filles de son âge par sa vêtue et son goût pour la musique occidentale. Elle se met en tête de vouloir un vélo, alors que cette pratique de la bicyclette est réprouvée pour les femmes dans son pays.

■ *Je suis le seigneur du château*, Régis Wargnier, 1989.

admis

EN ÉCOLES DU TRAVAIL SOCIAL

CONCOURS MONITEUR-ÉDUCATEUR Épreuves écrites et orales

L'intégralité du concours de moniteur-éducateur
en un seul volume avec :

- + Une méthode pas à pas
- + Tout le cours avec les connaissances indispensables du programme
- + De nombreux entraînements corrigés
- + Des sujets d'annales récents corrigés

+ Des QCM et des thèmes d'actualité gratuits
sur www.concours.Vuibert.fr



Les auteurs, Michel Billet et Éric Furstos, formateurs
au plus près des réalités du concours.

Tout le concours

Les épreuves écrites d'admissibilité

- Travail à partir d'un texte
- QROC
- Questions sur un thème
- Exercice de créativité

Les épreuves écrites d'admission

- Question sur une situation
- Commentaire
- QROC
- Résumé
- QCM

Les épreuves orales d'admission

- Entretien
- Épreuves collectives

Collection admis : les 3 temps de la réussite



Tout le concours

Toutes les clés
du concours
en un seul livre



Je m'entraîne

Un entraînement
complet par épreuve
pour ne rien laisser
au hasard



L'essentiel en fiches

Tout le programme
en fiches pour être
fin prêt

ISBN : 978-2-311-01175-3



9 782311 011753